



[地域づくりに女性役員登用を進めるガイドブック]

南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議の提言により、地域づくり協議会へのアンケート調査結果や、すでに女性役員登用を進めている協議会への聞き取り調査の結果をまとめた「地域づくりに女性役員登用を進めるガイドブック」を作成しました。

■ 内容説明

令和6年度に設置した「南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議」から提出された「提言」の中で「地域づくり協議会に女性の役員が増えている」ことが目指すべき姿の一つとして掲げられています。その目標達成の具体的なアクションとして、アンケート調査を行い、女性が地域づくり協議会の活動に積極的に参画している協議会の好事例を調査し、女性役員登用にはどのような環境整備が必要かを把握して協議会に共有するために、「ガイドブック」を作成しました。

- アンケート調査 調査期間：令和7年5月12日～5月31日
対象：各地域づくり協議会の会長・副会長・事務局長
- 協議会への訪問 令和7年7月実施（6協議会）

発行：南砺市

監修：南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議

地域づくりに
女性役員登用を進める

ガイドブック

GUIDE BOOK



南砺市

取り組みの背景

2020年3月に策定した「第2次南砺市総合計画」において「誰ひとり取り残さない 誰もが笑顔で暮らし続けられるまちへ」をキャッチフレーズに4つの目指すべきまちの姿が掲げられました。

「ジェンダーギャップの解消」は、4つの姿のうちの1つである「多様な幸せを実感できるまち」の実現に向けた重要な取組課題のひとつとして位置づけられています。

また、2023年9月に策定された「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」では、「ともに認め合う 南砺の明るい未来に向けて」をキャッチフレーズに、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解決し、地域・家庭・職場等、あらゆる場面において、性別を問わず活躍できる社会づくりを目指すことを掲げています。

2020年からジェンダーギャップ解消推進事業として、**経済分野・地域・家庭における女性活躍推進**を目的としたセミナーや現状のヒアリングを実施してきたところ、様々な分野において固定的な**性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）**が根強く残っており、男女共同参画社会のあるべき姿の実現はいまだ不十分な状況であることが見えてきました。それに加え、「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」の成果目標指数においては目標値に達するのが難しい状況が続いています。

そこで、市のジェンダーギャップ解消のために必要な調査、政策や施策について専門的な知見と幅広い意見を取り入れることを目的として「**南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議**」が設置されました。この市民会議では、ジェンダーギャップ解消に向けた提言の重点テーマである「(1) 男性も女性も地域の意思決定に参画している」の目標「**①地域づくり協議会に女性の役員が増えている**」に向けての**具体的なアクション**を実施しています。

本ガイドブックは、「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」に掲げられている成果目標指標「**地域づくり協議会における役員の女性割合30%**」の達成を目指す取り組みの一環として作成したものです。

このガイドブックでは、**女性役員登用の意義や、登用にあたっての障壁、そして女性役員を増やすための具体的な方法**について、アンケート調査およびヒアリング結果をもとに整理・分析しています。地域づくり協議会における女性の参画を促進するための参考資料として、今後の取り組みに活用いただければ幸いです。

WHY?

なぜ地域づくりに「女性の視点」が必要なのか？

01

多様な視点の導入

女性は男性とは異なる生活経験や価値観を持っており、育児・介護・地域活動などに関する課題に敏感。

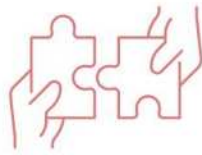


町内会の活動や意思決定がより多角的・実生活に即したものになる。

02

地域の実情に即した運営

地域活動の担い手として、実際には女性が多く関わっている場面が多い(子ども会、福祉活動、防災訓練など)。

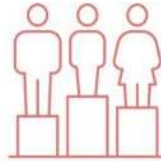


女性が役員としての参画が少ないと、実務を担う人の声が反映されにくくなる。

03

公平性・ジェンダー平等の推進

男女が平等に地域づくりに関わることは、社会全体の公平性を高めることにつながる。



特定の性別に偏った運営は、若い世代や女性の参加意欲を削ぐ要因にもなり得る。

04

後継者・若手育成の基盤づくり

女性が役員として活躍することで、若い世代や子育て世代の参加のハードルが下がり、地域活動の担い手が広がる。



多様なロールモデルが存在することで、次世代の育成にもつながる。

WHAT?

地域づくりに「女性役員」を増やす4つのアプローチ

＼できるところから始めてみましょう！

1

「女性も積極的に登用する」と規約に盛り込む



役員選出の男女の偏りを防止。

- 具体的な人数を定めなくても良い。
- 「世帯主でなくても役員になれる」と規約を変更する。

2

女性が役員として活躍している前例をつくる

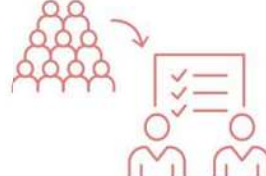


女性の心理的・制度的ハードルを軽減。

- 役員の枠を増やし、女性を登用する。
- 役職経験までの段階的なキャリアパスを用意する。

3

女性リーダー候補を発掘してリスト化する



指名や推薦の際、女性候補者が挙がる仕組みづくり。

- 子ども会、PTAなど他団体と連携して情報を集める。

4

柔軟な運営体制へ変更して参加しやすく



家事や仕事などの役割が多い人たちも参加できる運営へ。

- 会議時間の柔軟化・短縮。
- オンライン参加の導入。
- 家庭との両立支援。
- 役職の分担見直し。
- マニュアルの導入。
- 発言しやすい雰囲気づくり。

女性の視点を取り入れて、誰もが安心して参加できる
活気ある地域社会を目指しましょう！

地域円卓会議

令和8年2月5日（木）

南砺市地域包括ケアセンター
多目的ホールにて開催

- ファシリテーター 小安美和氏：(株)Will Lab
- 講師 百生詩緒子氏：南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議副委員長
- アドバイザー 三浦まり氏：上智大学教授
- 参加者 54名（31地域づくり協議会内30の協議会から参加）

